



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Calidad de vida laboral en colaboradores de unidades mineras
usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Huanay Villegas, Sheyla Milagros ([ORCID:0000-0002-4579-1016](https://orcid.org/0000-0002-4579-1016))

ASESOR:

Mgtr. Castro Santisteban, Martin ([ORCID:000-0002-8882-6135](https://orcid.org/000-0002-8882-6135))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a mis padres y hermano quienes me apoyaron en todo momento durante mi carrera universitaria, también a todos mis familiares, amigos y todo aquel que me brindó su apoyo durante esta etapa. Y en especial, a mi abuela Antonia, que desde el cielo vela por nosotros, quienes la extrañamos tanto y sé que está muy orgullosa de cada paso que damos.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios y a mis padres por su apoyo y amor incondicional. A su vez a todas las personas que participaron voluntariamente en el estudio.

Así mismo, agradezco al Mg. Martin Castro quien me guió para la mejora continua de mi investigación, gracias por tanta dedicación.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de Tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco teórico | 5 |
| III. Metodología | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y unidad de análisis | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos | 15 |
| IV. Resultados | 16 |
| V. Discusión | 22 |
| VI. Conclusiones | 25 |
| VII. Recomendaciones | 27 |
| Referencias | 28 |
| Anexos | 34 |

Índice de Tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | Niveles de la variable de calidad de vida | 16 |
| Tabla 2. | Nivel de la dimensión interrelación trabajo – hogar | 17 |
| Tabla 3. | Nivel de la dimensión bienestar general | 18 |
| Tabla 4. | Nivel de la dimensión trabajo y satisfacción profesional | 19 |
| Tabla 5. | Nivel de la dimensión condiciones laborales | 20 |
| Tabla 6. | Nivel de la dimensión control en el trabajo | 21 |

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar los niveles de calidad de vida laboral en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista en Lima, 2020. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo, la muestra estuvo conformada por 90 colaboradores entre hombres y mujeres de 18 años en adelante, para la recolección de datos se utilizó la escala de calidad de vida laboral de Simon Easton y Darren Van Lar, 2012, adaptada por Riega Talledo, María en 2013. Como resultados se observó que los colaboradores presentan bajos niveles de calidad de vida laboral, también en cuanto a la dimensión de interrelación trabajo-hogar, se observa que presentan un nivel promedio, la dimensión de bienestar general refleja que tienen un nivel muy bajo, también en la dimensión Satisfacción profesional muestra un nivel muy bajo en los colaboradores, en cuanto a la dimensión de condiciones laborales presentan un nivel bajo y finalmente en la dimensión de control en el trabajo muestra que el colaboradores presentan un nivel bajo.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, Colaboradores, Unidades mineras.

Abstract

The objective of this research was to determine the levels of quality of working life in the collaborators of mining units that are users of a contractor company in Lima, 2020. The research was of a basic type, non-experimental design and descriptive level, the sample consisted of 90 collaborators between men and women 18 years of age and older, the quality of work life scale of Simon Easton and Darren Van Lar, 2012, adapted by Riega Talledo, María in 2013, was used for data collection. Employees present low levels of quality of work life, also in terms of the dimension of work-home interrelation, it is observed that they present an average level, the dimension of general well-being reflects that they have a very low level, also in the dimension Professional satisfaction shows a very low level in the collaborators, regarding the dimension of working conditions they present a low level and finally in the dimension Control at work shows that the collaborators present a low level.

Keywords: Quality of working life, Collaborators, Mining units.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se considera a las organizaciones a partir de un análisis económico una invención sofisticadamente compleja de la humanidad. Al hacer un análisis breve acerca de los inventos que fueron desarrollados por el hombre, este gran paso denominado como una maravilla creada a partir del conocimiento humano, como aparatos tecnológicos, equipos móviles entre otras tecnologías, que son realizadas dentro de una organización. Realmente vivimos el presente en un mundo donde las diversas organizaciones planifican y producen distintos productos, en general lo que es indispensable para el ser humano en su día a día. Por ello es importante reconocer que las personas pasan la mayor parte de su tiempo dentro de una organización. El trabajo en el mundo tiene gran potencial condicionante a los principales aspectos de la vida incluso de la salud. Se considera como una de las actividades importantes dentro de la industria (Salanova, García y Peiró, 1996).

Aquellas organizaciones que obtienen éxito son aquellas que están en constante innovación. Es importante entender lo que refirieron Schalock y Verdugo (2013), las características de cambio referidas anteriormente, son un influyentes en la visión del colaborador como un elemento principal, aquellas organizaciones que agilizan las gestiones de información que se basan principalmente en el compromiso, incremento de la calidad como un proceso de continuidad y emprendimiento, lo cual promueve a la persona a buscar aquel cambio como punto principal respecto al proceso de innovación.

Esta denominación de calidad de vida laboral, durante la época de los setenta donde se daba el desarrollo de un plan de estudio sobre estructura de puestos, considerando que en aquella época, la administración de las organizaciones se centraban en la eficiencia de tareas, según las estructuras de las organizaciones iban modificándose se planificaba la segmentación completa de las actividades, aplicando así la reducción de costos y usando personal que no calificaba al puesto quien a la vez podía adiestrarse en poco tiempo para desempeñar el trabajo (Daud, Yaakob & Ghazali, 2015). Según Davis (citado por Lares 1998), refirió el concepto de la calidad de vida laboral a la importancia por el bienestar de los colaboradores en el desarrollo de sus labores. Debido a ello, surge

la necesidad de implementar un entorno laboral más humanizado para el colaborador.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), manifestó que el trabajo es rentable y digno, siempre y cuando cumpla con ciertas características, como la equidad, la seguridad y el respeto por la integridad del colaborador, ya que estas permitirán el equilibrio emocional, psicológico y social, todo ello hace referencia a la calidad de vida laboral. Lo cual, hace alusión que al tener la oportunidad de trabajar en una organización esta nos permita generar ingresos, estabilidad, desarrollo personal y socialización.

A nivel internacional la calidad de vida laboral ejerce un papel fundamental dentro de una organización, según la investigación realizada por International Labour Organization y Eurofound European research agency, (2019), titulada Working conditions, y en español Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores, documentan sobre la existencia de la situación laboral de 1200 millones de colaboradores del mundo, se presentan problemáticas en cuanto a las horas de trabajo, los niveles de trabajo intensivo y los factores emocionales que se presentan.

Así mismo, otro estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2019), evidenció que en 25 países las condiciones laborales empeoraron, en promedio en más de 60 países la calidad de vida decreció y en 46 se redujo la satisfacción laboral. Estos indicadores reflejan una realidad y un estado de alerta para prestar la debida atención a esta variable. Además, refiere que, en Latinoamérica, es un claro ejemplo de que aún la Calidad de Vida Laboral no está implementada adecuadamente. La Organización Internacional del Trabajo, descubrió que un 22% percibe lo mínimo de un salario básico, un 43% labora sin contrato permanente, un 45% no goza de los beneficios laborales, un 45% no dispone de seguro social, un 27% tiene como hora más de 48 horas a la semana y un 12% reciben capacitación. Por ello no es alarmante al momento de revisar estudios relacionados con la Calidad de Vida Laboral, y hagan referencia de que el bienestar en todos los países sea de forma regular.

En el Perú, Lira (2015) describió en el diario Gestión que la segunda causa que demuestra que un trabajador para la búsqueda de un nuevo empleo es, además de la cuestión económica, la calidad de vida laboral, ya que, actualmente, se aprecia que las nuevas generaciones son más preocupadas por la relación que mantiene la empresa con el trabajador, la organizaciones encargas de realizar esta medición son: La asociación de buenos empleadores o el Great Place to Work, quienes insertan nuevos indicadores para conocer más sobre la calidad de vida laboral en las nuevas generaciones.

En el contexto local en lo que respecta al sector de la minería, siendo una de las actividades que generan mayores ingresos económicos se evidencian altos índices de accidentes laborales debido a diferentes factores que engloban y evidencian la poca importancia que se le da en brindar una correcta Calidad de vida laboral al colaborador, referente a las condiciones de labores, remuneraciones, bienestar social, etc. Ya que en este rubro el personal se enfrenta a una combinación de circunstancias de trabajo en constante cambio. Un grupo realiza sus labores en entornos sin luz natural o ventilación, realizando excavaciones en la tierra. A pesar de las pocas medidas que se han tomado en diferentes países, las cifras de muertes, lesiones y enfermedades entre los colaboradores de este rubro, afirma una vez más que en la mayoría de organizaciones, este rubro es uno de los más riesgosos por ende se debería de considerar de gran importancia brindar una adecuada Calidad de vida laboral a los colaboradores. (Lira, et al).

Con respecto a lo planteado, se realiza la formulación del problema: ¿Cuáles son los niveles de la calidad de vida laboral en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020?

La justificación de la presente investigación a nivel teórico resulta de especial interés conocer lo importante que es brindar una calidad de vida laboral adecuada a los colaboradores de una organización para el pleno desarrollo de sus actividades, por ende, se estudiaron diferentes investigaciones de las variables y las dimensiones estudiadas, de tal manera, que se generen nuevos conocimientos favoreciendo a los futuros investigadores. En cuanto al nivel práctico, a través de los datos numéricos obtenido en la investigación, permitirá realizar estrategias de mejora y soluciones eficaces en la empresa. A nivel social, se observan las

condiciones laborales en la que los trabajadores viven, la cual es la principal idea de esta investigación, por otro lado, otros temas como la comunicación y las relaciones interpersonales también se promueven y mejora el rendimiento del personal, de tal manera que, se aportan temas diversos que contribuya a la sociedad.

La presente investigación planteó como objetivo general, determinar los niveles de calidad de vida laboral en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Determinar el nivel de interrelación trabajo – hogar; identificar el nivel bienestar general; identificar el nivel de trabajo y satisfacción profesional; identificar el nivel de las condiciones laborales; identificar el nivel de control en el trabajo en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes cabe resaltar, que no se han encontrado investigaciones relacionadas a la variable calidad de vida laboral en organizaciones del sector minería, sin embargo, se logró recopilar información de investigaciones en organizaciones de otros rubros, las cuales se presenta a continuación:

Vega (2018) en su estudio acerca de la calidad de vida laboral en personal de una institución pública. Tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida laboral en la muestra mencionada. Los resultados obtenidos fueron que un 57,2% del personal consideraban que un bajo nivel de calidad de vida laboral y el 33%.3% se ubicaba en un nivel medio. Los respectivos porcentajes se ven reflejados con respecto a las dimensiones de Desarrollo personal del trabajador 44% de ellas mujeres. Se evidencia entonces un nivel bajo calidad de vida laboral de acuerdo a la condición sociodemográfica. En relación a las dimensiones, se concluye que una cantidad mayor de personal que tiene una baja calidad de vida laboral respecto a la dimensión administración del tiempo libre.

Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) en su investigación Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social de Tunja elaborada en Colombia. Donde se trabajó con una muestra conformada por 91 colaboradores de la empresa social del estado. Se hizo uso del instrumento CVT (GOHISALO) para medir los niveles de calidad de vida en el trabajo. Donde los resultados fueron que los colaboradores se sienten insatisfechos en los factores de soporte institucional en el trabajo y factores de seguridad laboral. Por otro lado, se alcanzó la media normal con respecto a las dimensiones tales como desarrollo personal, satisfacción laboral, integración al puesto del trabajo; con respecto al factor de administración de tiempo libre reflejó un nivel de vulnerabilidad.

Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017) realizaron la investigación, titulada Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano, tuvo como objetivo evaluar la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios que laboran en el área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano, obtuvo los siguientes resultados: la dimensión Seguridad en el trabajo, tiene mayor satisfacción por lo que tiene puntuaciones altas, las dimensiones

Soporte institucional en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal, se ubican en los rangos medios de puntuaciones en el grupo, por último la dimensión Administración del tiempo libre con una puntuación baja.

Quintana, (2014) realizó un estudio acerca de la calidad de vida laboral en personal de enfermería en la ciudad de México. Tuvo como objetivo conocer la calidad de vida laboral en esta población. Los resultados del estudio fueron el promedio global de calidad de vida laboral de los trabajadores de enfermería es de 207.31 lo cual indica un grado medio de calidad de vida laboral. En conclusión, los trabajadores que se desempeñan en la Secretaría de Salud pública en la ciudad de México se encuentran en un nivel medianamente satisfecho en lo que respecta a la calidad de vida laboral en general.

Miño (2016) en su estudio acerca de la calidad de vida laboral en docentes de Chile, donde la finalidad fue caracterizar a los docentes respecto al nivel de calidad de vida laboral, por medio de un análisis de los indicadores que reflejan la realidad de las labores en la cual se desempeñan. Se utilizó el cuestionario de CVP 35 de Karasek (1989). Los resultados que se obtuvieron indican que, con respecto a la percepción de apoyo directivo y motivación intrínseca, se catalogan en un nivel adecuado. Por lo contrario, se refleja una alta carga en el trabajo, el cual trae por consecuencia, la falta de tiempo para la vida personal, baja satisfacción, estrés, agobios, baja satisfacción con el sueldo y conflictos para desconectarse al culminar la jornada de trabajo.

Con respecto al complejo marco teórico de la variable calidad de vida laboral, se rescatan las principales definiciones y teorías principales dentro de la presente investigación. En los años setenta Louis Davis (citado por Lares 1998), introdujo el concepto de calidad de vida en el trabajo. Y el objetivo fue dar a conocer las precarias condiciones laborales en aquella época. Lares (1998) refirió que, para una persona, la calidad de vida laboral comprende diversos conceptos. Puede comprender el reconocimiento de logros en el trabajo, experiencia obtenida y lo que implica relacionarse con otras personas. Para una organización la calidad de vida laboral es resultado de la estimulación de los colaboradores como parte indispensable a la productividad de la organización.

En la actualidad hace falta hacer grandes mejoras en lo que respecta al desarrollo de la calidad de vida laboral en las organizaciones. Aunque estas reiteren su interés y preocupación por sus colaboradores, esto no se refleja totalmente en el bienestar del mismo (Urdaneta. 2005).

Los autores Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah y Freziamella (2014) manifestaron que en la calidad de vida laboral abarca siempre tres factores; la organización, el trabajo, y el colaborador, quienes definen que el impacto del trabajo en los colaboradores, se debe gracias a al cumplimiento de objetivos de la empresa y la participación de los trabajadores en la resolución de conflictos y la aceptación la toma de decisiones de la empresa. Además, los autores Okhuysen, Lepak, Lee, Labianka, Smith & Steensma, (2013), la calidad de vida laboral es el nivel que observa del bienestar del colaborador, esto se basa en las experiencias que obtienen desde lo más simple a lo más complejo dentro de la organización, influye los factores directos e indirectos que se encuentran en el centro de trabajo.

Walton (1973) refirió que la calidad de vida laboral ha servido de gran utilidad para orientar acerca de algunos valores ambientales y humanos, apartando las industrias en beneficio del crecimiento de la tecnología, incremento y rendimiento de la economía. Los estudios culminaron en la propuesta de 8 categorías para la evaluación de la calidad de vida laboral. Estas categorías se fundieron como indicadores.

Categoría 1: Compensación justa y adecuada: Se refiere al acuerdo de la ganancia monetaria sobre el trabajo que realiza el colaborador. Esto ayuda a reflejar la existencia de igualdad interna y externa de la organización en relación a la ganancia (Arrieta y Diaz, 2016).

Además, es el valor económico que se pacta en relación a las funciones realizadas por el trabajador y las funciones que realice, a través de su rendimiento y como se le retribuye por medio de las compensaciones (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014)

Categoría 2: Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: Hace referencia a la maquinaria y recursos que manipula el colaborador para desempeñar sus labores (Ramírez, Agredo, Jerez y Chapal, 2008). Esta condición

es un factor importante ya que, se refiere a los riesgos psico laborales que se puede encontrar en los ambientes de trabajo, y los chequeos médicos anuales que deben realizarse todos los trabajadores, por ende, resultado necesario mantener correctamente estas condiciones (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

Categoría 3: Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, esta categoría hace referencia a explotar el capital humano, capacidades, creatividad de los colaboradores y al mismo tiempo ofrecer un feedback permanente sobre los resultados ya obtenidos (Fombona, Iglesias y Lozano, 2016). Se reconoce en este factor a las cualidades y competencias que tienen los trabajadores, quienes rinden todo ellos en sus puestos laborales, de tal manera que la empresa lo aprecia a través de las evaluaciones del rendimiento y la productividad, siendo más importante que la empresa manifieste los resultados obtenidos con la finalidad de buscar mejoras (Antoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

Categoría 4: Oportunidad de crecimiento y seguridad, hace referencia al rumbo que opta una organización para el crecimiento tanto profesional como personal de cada uno de los colaboradores, considerando también la seguridad dentro del trabajo (Hunt, 2007). Es uno de los factores más predecibles por parte de los trabajadores y ciertas empresas que pretenden promover el crecimiento profesional ya que lo visualizan como una inversión, los trabajadores por su parte, se sienten satisfechos con estas condiciones para continuar con su puesto laboral. (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

Categoría 5: Integración social en la organización, hace alusión a la equidad en oportunidades que puede tener un colaborador, sin ningún tipo de discriminación (López y Sánchez, 2001). Además, se hace mención a las relaciones interpersonales que puedan darse entre trabajadores, supervisores y jefes, sin prejuicio alguno, respetando y velando por los derechos de cada uno de ellos. (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

Categoría 6: Constitucionalismo en la organización del trabajo, hace referencia a la búsqueda del cumplimiento de los derechos laborales (López, 2004). Es importante este factor ya que se enfoca en acatar las legislaciones labores y

cumplir con los derechos y deberes de los trabajadores, con la finalidad de convertir de un trabajo cualquiera, en digno y enfatizando en los parámetros de justo de los empleos (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

Categoría 7: Trabajo y espacio total de vida, en alusión al equilibrio del colaborador entre su vida personal y su empleo. Este factor es importante ya que reúne todos los aspectos de su vida, buscando una proporción adecuada donde su autorrealización sea indispensable en su vida personal y así poder cumplir con sus expectativas (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014)

Categoría 8: Relevancia del trabajo en la vida social, esto se refiere a la percepción propiamente dicha del colaborador a su trabajo (Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta, 2013). Considerando su vida personal, es importante reconocer que los aspectos sociales, como las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito profesional repercute en su rendimiento, además de lo externo que no intervenga en sus vidas sociales (Anthoine, Moret, Regnault, Sébille & Hardouin, 2014).

La presente investigación se basó principalmente en la teoría de Simon Easton y Darren Van Laar (CVL), quienes manifestaron que la calidad de vida laboral como concepto teórico percibe la esencia en lo que respecta la experiencia laboral de un colaborador. Definieron la calidad de vida laboral como el nivel de bienestar que se recibe, el cuál es el resultado del análisis de factores objetivos y subjetivos propios del lugar de labores (Easton y Van Laar, 2012)

Los autores identifican 5 factores que forman parte de la calidad de vida laboral:

Dimensión 1: Interrelación Trabajo – Hogar, hace referencia a determinar el nivel de control según la percepción del colaborador acerca de donde, cuando y como realizan sus labores, es decir que el colaborador percibe si goza o no una vida plena, tanto dentro y fuera de la organización. (Easton y Van Laar, 2012).

Por su parte, Delgado, Inzulza y Delgado (2012) mencionaron que los colaboradores logran percibir las situaciones que enfrentan en el trabajo y como están repercuten en su hogar. Lo cual tiene mucha relación con lo que sucede

dentro y fuera del ambiente de trabajo, pero sobre todo el equilibrio que poseen los colaboradores entre el trabajo y su vida familiar.

Otro aspecto que pueden afectar es la relación afectiva con los hijos, los horarios rotativos, llevar el trabajo de la empresa a casa, cuidado de los hijos, el trabajo compartido entre colaboradores. (Rowena, 2019)

Dimensión 2: Bienestar General, se refiere al nivel en que un colaborador se sienta satisfecho con su vida en general. Esta dimensión se conceptualiza como el grado de influencia del trabajo. En tanto, incorpora el más amplio nivel de bienestar. (Easton y Van Laar, 2012).

Moyano, Castillo y Lizana (2008), expresaron que este factor mide el nivel de que el colaborador es influenciado en el trabajo, como su bienestar total; como lo es, el bienestar psicológico y la salud física, son muy importantes para que el colaborador.

El autor Duran (2010) manifestó, que todo colaborador que posee un alto bienestar en todos sus aspectos, lo cual favorece su trayecto de su vida, además también tienen la capacidad de adaptarse a los diversos cambios que hay dentro del ambiente de trabajo

Dimensión 3: Trabajo y Satisfacción Profesional, en este factor se refleja el nivel de satisfacción de un colaborador con respecto a su puesto de trabajo. La satisfacción en el trabajo se determina como una respuesta emocional y actitud positiva de un colaborador para con su trabajo.

Subiri (2013), refirió que los aspectos que van de acuerdo a la satisfacción en el ámbito del trabajo, son las adecuadas relaciones entre trabajadores, la remuneración, la oportunidad de una línea de carrera, la satisfacción laboral es la percepción positiva y la reacción que tiene el trabajador con su organización.

Se considera como un trabajo con un alcance de carácter complejo, en distintas áreas del comportamiento humano, resulta inevitable que intervengan los aspectos particulares de cada colaborador (Nuñez, Estevez, Hernandez y Delia, 2007).

Dimensión 4: Condiciones Laborales, hace referencia a el nivel de satisfacción del colaborador con respecto a su ambiente, recursos y seguridad que le brinda la organización. (Easton y Van Laar, 2012).

Santana (2012), indicó que este factor se basa a las condiciones del ambiente de trabajo, como el polvo, la iluminación, el humo, entre otras, también influyen las necesidades básicas que el trabajador cumple dentro del área de trabajo, ello ayuda a disminuir la insatisfacción laboral.

El trabajador presta atención sobre las condiciones dentro del ambiente de trabajo que comprende diferentes indicadores; como la iluminación dentro del área de trabajo, la seguridad, el aspecto tecnológico, la ergonomía, los sistemas de y procesos organizacionales (Tomasina, Bozzo, Chaves y Pucci, 2008).

Dimensión 5: Control en el Trabajo, hace referencia al grado de control que el colaborador siente que puede tener en su entorno laboral. Esta percepción se puede relacionar con diversos factores dentro del trabajo, y esto incluye la oportunidad de aportar en la toma de decisiones. (Easton y Van Laar, 2012).

Martínez y Gracia (2005), refirieron que dentro de una empresa que tiene muy marcado su objetivo y a donde quiere llegar, esto permite que utilicen sus aspectos más positivos, además de los equipos de acuerdo a sus tareas que realizan se denominan también para la solución de problemas.

De la misma manera el autor Quijano (2013) resaltó que es necesario vigilar las actividades en equipo, para los trabajadores y para la empresa, se dice que los equipos también generan problemas, ya que, absorbe mucho más tiempo, esto se debe a la falta de coordinación de labores en equipo de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básico, debido a que estuvo dirigido al estudio de nuevos aprendizajes, de esta forma para la ampliación de nuevos campos de estudio sin que este sea con fin práctico (Ñaupas, Novoa y Villagómez, 2014).

El diseño de investigación fue no experimental ya que la variable estudiada no fue manipulada. Además, Carrasco (2015) refirió que el diseño no experimental es aquel que no posee grupos experimentales ni de control.

Además, el nivel de investigación es descriptivo, puesto se basó en reconocer características y cualidades acerca de un hecho que se someterá a un análisis de estudio. Según el autor Beltrán (2014) este tipo de investigación tiene como objetivo describir, detallar hechos o acontecimientos, aplicando diferentes instrumentos de recopilación de datos como encuestas.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación, presenta la siguiente variable:

Easton y Van Laar (2012), definieron la calidad de vida laboral como el nivel de bienestar recibido, producto de un análisis con respecto a las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo. El desarrollo de operacionalización, fue medida a través del puntaje obtenido, según niveles designados por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). Los indicadores fueron Nivel de productividad, Estado de ánimo general, Absentismo – rotación, Satisfacción laboral, Compromiso y Estrés

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

La población estuvo conformada por 90 colaboradores de la empresa contratista, se denomina población, como el compuesto total de un fenómeno de estudio, esto incluye a la totalidad de unidades de análisis que conforman este fenómeno el cual se cuantifica para determinados estudios conformando un conjunto N de entidades partícipes de determinada característica, la denominación

de población es debido a la constitución total del fenómeno de una investigación. (Tamayo, 2003).

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a trabajadores, hombres y mujeres de los 18 años en adelante, con nivel de instrucción de secundaria completa en adelante, y trabajadores como: operarios, técnicos, supervisores, y personal administrativo.

Criterios de exclusión: Aquellos trabajadores que no se encuentren presentes en el momento de la evaluación, trabajadores que no culminaron todo el cuestionario, y quienes no quisieron ser parte de la investigación.

Unidad de análisis

Es cada participante que presta servicios, siendo un subordinado y cumpliendo con las funciones encomendadas y manteniendo un puesto laboral, en el cual busca ser retribuido por a través de una remuneración. (Okhuysen, Lepak, Lee, Labianka, Smith y Steensma (2013).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la recopilación de datos de la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta, según Tamayo (2003) es una técnica que recolecta datos a través de enunciados en forma de interrogaciones con la finalidad de recopilar información que ayude a reconocer la problemática.

Para la recolección de datos del presente estudio se utilizó la Escala de Calidad de Vida Laboral, elaborada por Easton y Van Laar (2012), siendo esta, adaptada por Riega Talledo María Concepción de Guadalupe en el 2013, tiene por objetivo determinar el grado de Calidad de vida laboral de los colaboradores, está compuesta de 5 dimensiones: interrelación trabajo-hogar, bienestar general, condiciones de trabajo, trabajo y satisfacción profesional y, control de trabajo, en total consta de 19 ítems y dura alrededor de 16 minutos.

La aplicación de este instrumento constó en la entrega de la ficha de calidad de vida laboral, rellenar los datos personales, y las consignas de las instrucciones de la prueba, para su correcto desarrollo. Con respecto a las respuestas obtenidas

serán sumadas de cada factor que se apuntarán al lado por cada puntaje de los 5 factores, se prosigue a sumar la prueba en general para que se pueda obtener el puntaje total, después se pasa a la a comprar el ítem si el puntaje general se relaciona con la respuesta percentil para finalmente escribirlo en la prueba, se evalúa el puntaje directo que se halla de cada uno de los 6 factores y se culmina interpretando los resultados por ítem: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Neutral, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.

La validez del instrumento fue revisada por un juicio de expertos, en donde se obtuvo a través de la V de Aiken de ($p < 0.8$), lo cual indica que los ítems planteados miden la variable correctamente). Bernal (2010), refiere que la validez de un instrumento es la coherencia con la que un grupo de puntajes de una prueba miden aquello que pretenden medir. Además, la confiabilidad del instrumento se concluyó por consistencia interna con el alfa de Cronbach es de 0.85, lo cual refiere que el instrumento cuenta con coherencia y consistencia, según Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se determinará mediante diversas técnicas, y hace referencia al grado en la cual al aplicarla nuevamente al mismo sujeto se obtienen los mismos resultados.

3.5. Procedimientos

Una vez realizadas las coordinaciones previas con la empresa, se procedió a aplicar el instrumento a la muestra, esto se realizó en dos etapas, se tuvo la accesibilidad plena a la empresa y una constante interacción con los jefes de las áreas, no se presentaron conflictos o dificultades, además se les suministró la información necesaria sobre la investigación, como el objetivo y las indicaciones necesarias para el llenado de los cuestionarios y el alcance de sus consentimientos informados. Se hizo uso de Google Forms, como medio de apoyo para la recolección de datos, en el cual se brindará la información necesaria acerca del estudio, solicitud de datos generales de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Finalizada la matriz de datos en Excel, se utilizó el programa estadístico SPSS .26, que nos permitirá procesar la información de los datos obtenidos del instrumento de medición que se escogió para poder medir la variable de estudio, que se representan tablas y figuras estadísticas según lo establecen las normas

APA. Para esto se utilizó la estadística descriptiva de frecuencias y porcentajes para representar los resultados a través de una tabla general y sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló teniendo en consideración el principio de beneficencia, ya que, al obtener los resultados, estos pueden mejorar ciertas condiciones laborales de los trabajadores y por ende la empresa, además el principio de no maleficencia a través de la confidencialidad de datos, respetando su identidad, el principio de autonomía, ya que al dar conocimiento de la investigación se manifestó que podían decidir si deseaban ser parte de ella o no, de la cual dieron su aprobación a través de los consentimientos informados, por último se aplicó el principio de justicia, respetando los derechos de los trabajadores sin discriminación alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la variable de calidad de vida laboral en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 11 | 12,2 |
| Bajo | 69 | 76,7 |
| Promedio | 10 | 11,1 |
| Total | 90 | 100,0 |

En la tabla 1, se observa que el 76,7% de los colaboradores presentan niveles bajos de calidad de vida laboral, el 12,2% niveles muy bajos y el 11,1% nivel promedio.

Tabla 2

Nivel de la dimensión interrelación trabajo – hogar en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 4 | 4,4 |
| Bajo | 22 | 24,4 |
| Promedio | 63 | 70,0 |
| Alto | 1 | 1,1 |
| Total | 90 | 100,0 |

En la tabla 2, se observa que el 70,0% de los colaboradores presentan nivel promedio de interrelación trabajo - hogar, el 24,4% nivel bajo, el 4,4% muy bajo y el 1,1% presenta un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de la dimensión bienestar general en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 66 | 73,3 |
| Bajo | 16 | 17,8 |
| Promedio | 7 | 7,8 |
| Alto | 1 | 1,1 |
| Total | 90 | 100,0 |

En la tabla 3, refleja que el 73,3% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo de bienestar general, el 17,8% nivel bajo, el 7,8% nivel promedio y el 1,1% presenta un nivel alto.

Tabla 4

Nivel de la dimensión trabajo y satisfacción profesional en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 77 | 85,6 |
| Bajo | 13 | 14,4 |
| Total | 90 | 100,0 |

En la tabla 4, se observa que el 86,5% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo de trabajo y satisfacción profesional y el 14,4% se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 31 | 34,4 |
| Bajo | 42 | 46,7 |
| Promedio | 16 | 17,8 |
| Alto | 1 | 1,1 |
| Total | 90 | 100 |

En la tabla 5, trasluce que el 46,7% de los colaboradores presentan un nivel promedio de condiciones laborales, el 34,4% se encuentran en un nivel bajo, 17,8% en un nivel alto y el 1,1% presenta un nivel muy alto.

Tabla 6

Nivel de la dimensión control en el trabajo en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 21 | 23,3 |
| Bajo | 43 | 47,8 |
| Promedio | 24 | 26,7 |
| Alto | 2 | 2,2 |
| Total | 90 | 100 |

En la tabla 6, se observa que el 47,8% de los colaboradores presentan un nivel bajo de control en el trabajo, el 26,7% se encuentran en un nivel promedio, 23,3% en un nivel muy bajo, el 23,3% presenta un nivel muy bajo y el 2,2% un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se permitió determinar los niveles de calidad de vida laboral en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, como resultado se obtuvo que el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores se encuentra en un nivel bajo. A través de este resultado se halló semejanza con Vega (2018), quien mostró el nivel de calidad de vida laboral en colaboradores, donde el 57,2% del personal se encontraron en nivel bajo nivel de calidad de vida laboral. Según Davis, (citado por Lares 1998), el nivel de calidad de vida laboral es importante para el bienestar de los colaboradores en el desarrollo de sus labores. Coincidiendo con los resultados obtenidos en la presente investigación de Miño (2016), con ello se resalta la escasa importancia que se le presta a esta variable de estudio, en los diversos ámbitos de aplicación. En este contexto, las teorías apoyan los resultados, puesto que evidencian la falta de interés y preocupación de las organizaciones, en la mejora de condiciones y en general calidad de vida de sus colaboradores. A diferencia de los resultados de Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) quienes reflejan un nivel favorable de calidad de vida laboral, es decir que los colaboradores de esta entidad se sienten satisfechos con dicha variable.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de interrelación trabajo – hogar en los colaboradores, se obtuvieron como resultados que el 70,0% de los colaboradores presentan nivel promedio y el 1,1% presenta un nivel alto. Según Easton y Van Laar (2012) y Delgado, Inzulza y Delgado (2012) refieren a esta dimensión como el nivel de control según la percepción del colaborador acerca de donde, cuando y como realizan sus labores. Esto quiere decir que los colaboradores no se sienten completamente satisfechos al momento de realizar sus laborales, ya sea porque no tengan el control respecto a sus actividades, las condiciones donde se desarrollan no son las adecuadas.

Con respecto a la dimensión de bienestar general en los colaboradores, los resultados obtenidos reflejan que el 73,3% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo de bienestar general y el 1,1% presenta un nivel alto. Según Easton y Van Laar (2012) hacen referencia al nivel en que un colaborador se sienta satisfecho con su vida en general. Además, Moyano, Castillo y Lizana (2008), mencionaron

que este factor mide el nivel de que el colaborador es influenciado en el trabajo. Lo cual, según los resultados obtenidos, los colaboradores no se sienten satisfechos respecto al grado de influencia de su trabajo.

Por otro parte, la dimensión de trabajo y satisfacción profesional, los resultados fueron que el 86,5% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo y el 14,4% se encuentran en un nivel bajo. Easton y Van Laar (2012) La satisfacción en el trabajo se determina como una respuesta emocional y actitud positiva de un colaborador para con su trabajo. Subiri (2013), manifestó que los aspectos que van de acuerdo a la satisfacción en el ámbito del trabajo, son las adecuadas relaciones sociales entre trabajadores y la percepción emocional para con la empresa. Según los resultados obtenidos, los colaboradores no se encuentran satisfechos profesionalmente, esto debido a factores influyentes que no aportan a un desarrollo pleno dentro de su organización.

En cuanto a la dimensión de condiciones laborales los resultados obtenidos fueron que el 46,7% de los colaboradores presentan un nivel promedio de condiciones laborales y el 1,1% presenta un nivel muy alto. Según refieren Easton y Van Laar (2012) un adecuado ambiente y/o espacio de trabajo aporta en el correcto desenvolvimiento del personal. El trabajador percibe las condiciones dentro del ambiente de trabajo que comprende aspectos de su entorno laboral como físico y las condiciones del área donde se desempeña (Tomasina, Bozzo, Chaves y Pucci, 2008). Según los resultados que se obtuvieron, los colaboradores de la mencionada no cuentan con las condiciones adecuadas y ello se ve reflejado en el nivel promedio en el que se encuentran.

Por último, la dimensión de control en el trabajo se observa que el 47,8% de los colaboradores presentan un nivel bajo de control en el trabajo, el 26,7% se encuentran en un nivel promedio, 23,3% en un nivel muy bajo, el 23,3% presenta un nivel muy bajo y el 2,2% un nivel alto. Según hacen referencia Easton y Van Laar (2012) esta dimensión refleja el grado de control que el colaborador puede tener en su entorno laboral. Es importantes prestarles atención a las relaciones sociales de los trabajadores para el momento de realizar actividades en equipo, ya que, absorbe mucho más tiempo, esto se debe a la falta de coordinación de labores en equipo de trabajo (Quijano, 2013).

Según los resultados, los colaboradores sienten que no forman parte de su organización, ya que no se les brinda la oportunidad de aportar en la toma de decisiones, o no se toma en cuenta las opiniones que ellos puedan tener.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se percibe que la calidad de vida laboral general de los colaboradores de unidades mineras, resaltan el 76,7% con niveles bajos y 12,2% niveles muy bajos, esto quiere decir que la mayoría de colaboradores evidencia desconformidad con las condiciones laborales en las que desempeñan sus labores diarias, no encuentran un equilibrio entre el trabajo y su familia por lo tanto no gozan plenamente de sus funciones y podrían presentar un bajo rendimiento y esto sería perjudicial para la organización.

Segunda: Se determinó los niveles de la dimensión interrelación trabajo - hogar de los colaboradores de unidades mineras, se encontró un 70,0% en el nivel promedio, 24,4% en nivel bajo, el 4,4% muy bajo y el 1,1% nivel alto; esto quiere decir que la mayoría tratan de encontrar un equilibrio entre el trabajo y su vida de hogar. El colaborador no percibe una vida plena ni dentro ni fuera de su centro de labores, ya que el hecho de pasar muchas horas o dedicarle más tiempo al trabajo afecta su hogar, sus vínculos familiares incluso amicales.

Tercera: Se evidenció los niveles de la dimensión bienestar general en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020; donde se refleja que el 73,3% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo, el 17,8% nivel bajo, el 7,8% nivel promedio y el 1,1% presenta un nivel alto; esto quiere decir que la mayoría de trabajadores evidencia un desequilibrio en su salud física y mental y esto no los hace sentirse completamente satisfechos.

Cuarta: Se determinó los niveles de la dimensión satisfacción profesional en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020; donde se observa que el 86,5% de los colaboradores presentan un nivel muy bajo de trabajo y satisfacción profesional y el 14,4% se encuentran en un nivel bajo; esto significa, que la gran parte de los trabajadores no perciben con positivismo su puesto de trabajo, ya que, es posible que no cuentan con una línea de carrera y no exista algún tipo de compromiso o esmero de su parte.

Quinta: Se concluyó los niveles de la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020; donde se observa que el 46,7% de los colaboradores presentan un nivel promedio de condiciones laborales, el 34,4% se encuentran en un nivel bajo, 17,8% en un nivel alto y el 1,1% presenta un nivel muy alto; esto significa que la mitad aproximadamente de trabajadores mantienen una percepción asertiva sobre sus necesidades básicas, y cuentan con los recursos fundamentales para poder desarrollar sus labores diarias.

Sexta: Se determinó los niveles de la dimensión control en el trabajo en los colaboradores de unidades mineras usuarias de una empresa contratista de Lima, 2020; donde se observa que el 47,8% de los colaboradores presentan un nivel bajo de control en el trabajo, el 26,7% se encuentran en un nivel promedio, 23,3% en un nivel muy bajo, el 23,3% presenta un nivel muy bajo y el 2,2% un nivel alto; lo que significa que la mitad aproximadamente de trabajadores consideran que no pueden contribuir con los objetivos y toma de decisiones desde su puesto laboral, no ejercen un nivel adecuado de control dentro de su entorno de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la organización, la concientización en la importancia de implementar una adecuada calidad de vida laboral en sus colaboradores, ya que al estar en un nivel bajo, afecta de manera considerable el rendimiento de su personal por en los intereses propios de la organización al no cumplir con metas u objetivos planteados por tener un equipo insatisfecho con su organización.

Segunda: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos a tener en cuenta los resultados, para proponer y llevar a cabo una serie de programas o actividades que permitan a los trabajadores mejorar la calidad de vida laboral.

Tercera: Se recomienda investigar en un amplio número de muestra y con diversas variables, con la finalidad de desarrollar una investigación más extensa e identificar problemáticas relacionadas a la presente investigación.

Cuarta: Se recomienda profundizar utilizar otros diseños de investigación, correlacionales, explicativos, experimentales y aplicar programas sobre la base de estos resultados, continuando en esta línea y temática.

Quinta: Se recomienda mejorar la técnica e instrumentos, además de elaborar programas de intervención, validar o crear instrumentos en poblaciones de distintos rubros.

REFERENCIAS

- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V. & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life Outcomes*. 12 – 176. Recuperado de: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Arrieta, S; y Barreto, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. Recuperado de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/667>
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Primera edición. Graficart Editorial.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). Pearson Education.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Contreras, F; Espinosa, J.; Hernandez; y Acosta,N.(2013). Work quality of life and leadership in administrative staff and health care personnel of an oncologicalcenter in Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*. 30(3) 569-590. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Daud, N., Yaakob & Ghazali, S. (enero, 2015). Quality of work life and organizational commitment: Empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *Revista I J A B E R*, 13, (7). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/302192224_Quality_of_work_life_and_organizational_commitment_Empirical_investigation_among_academic_in_public_institution_of_higher_learning

- Delgado, D.; Inzulza, M y Delgado, F. (2012). Quality of life at work: Health Professionals Clinica Rio Blanco and Center Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 58(228). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/original3.pdf>
- Duran, M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés Y La Calidad De Vida En El Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración*. 1(1). Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL) Scale*. Recuperado de <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20%v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf>
- Fombona, J.; Iglesias, M, y Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Educação & Sociedade*. 37(135). Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/es/v37n135/1678-4626-es-37-135-00519.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. F. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed). México: Mc Graw Hill.
- Hunt, J. (2007). *La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 53(209). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v53n209/editorial.pdf>
- Lares, A. (1998). *Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral)*. Editorial BL Consultores Asociados – Servicios Editorial.
- Ñaupas, M., Novoa, & Villaómez. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa–cualitativa y redacción de la Tesis*. Bogota.
- Lira, J. (2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo (Setiembre del 2015). *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/poder-judicial-designo-a-nueva->

coordinadora-del-sistema-especializado-en-crimen-organizado-miluska-cano-nndc-noticia/?ref=nota&ft=autoload

López, A.; y Sánchez, E.(2001). *Estructura social, apoyo social y salud mental. Psicothema*. 13(1) 17-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72713103.pdf>

López, D.(2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo. *Gaceta Laboral*. 10(1) 21-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33610102.pdf>

Lorenzatti, L., Fontana, E. y Roberto, S. (abril, 2018), Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. *Revista RECADM*. 2018003 ISSN: 1677-7387. Recuperado de <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385/982>

Martinez, I. y Gracia, E.(2005). *El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional*. Universidad Jaume. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/78950>

Miño, A. (2016). *Calidad de vida laboral en docentes chilenos*. *Summa Psicológica*. 13. 45-55. 10.18774/summa-vol13.num2-256.

Moyano, E.Castillo, R, y Lizana, J. (2008). Trabalho informal: motivos, bem-estar subjetivo, saúde e felicidade de vendedores ambulantes. *Psicologia em Estudo*. 13(4). Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/pe/v13n4/v13n4a07.pdf>

Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter.

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah R.A. y Freziamella, L., (2014) The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, pp. 24-34, 2014. Recuperado de DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1136

- Núñez, E. Estevez, G. Hernández, P. Delia, C. (2007). An extended version of the Font-Roja job satisfaction questionnaire. *Scielo*. 21(2). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v21n2/original7.pdf>
- Okhuysen, G. A., Lepak, D, Lee, K., Labianka, G., Smith, V. & Steensma, K. (2013). Theories of work and working today. *Academy of management review*. 38(4),491-502. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0169>
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo del 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Repercusiones y respuestas*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (mayo, 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Comunicado de prensa. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Pedroso B., Pilatti. L., Gutierrez, G. & Pichin, C. (2019). Development and Psychometric Properties of TQWL-42 to Measure the Quality of Work Life. *Brazilian Archives of Biology and TechnologyTechniques*. 62. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-89132019000100601&lang=es
- Quijano, A. (2013). El Trabajo. Argumentos, *Scielo*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v26n72/v26n72a8.pdf>
- Quintana, M.; Paravic, T. y Sáenz, K. (2016). *Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud*. Rev. Latino. Am. Enfermagen. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf.
- Ramírez,R.; Agredo, R;. Jerez, A y Chapal, L.(2008). Health-related quality of life and conditions of health in non-institutionalised elderly people in Cali,Colombia. *Scielo*. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2008.v10n4/529-536/es/>

- Rowena, A. (2019) Quality Work Life of Middle Managers in Educational Institutions. *International Journal of Advanced Research and Publications*. 5(3) pp. 93-103. Recuperado de <http://paper.researchbib.com/view/paper/213542>
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J.M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. En: Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo, Aspectos psicosociales del trabajo*. Vol. II, Síntesis Psicología, Madrid.
- Santana, V.(2012). Employment, work conditions and health. *Scielo*. Recuperado de <https://www.scielo.org/article/scol/2012.v8n2/101-106/es/>
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en empleados de una Empresa Social del Estado Tunja, Colombia. *Revista médica Risaralda*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci_abstract&tlng=es
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed). Editorial Limusa.
- Tomasina, Bozzo, Chaves y Pucci (2008). Impact of working conditions on the workers'health in asurgical center. *Scielo*.Recuperado de https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v34n2/v34n2a08.pdf
- Urdaneta, O. (2005). *Psicología Organizacional Aplicada a la gestión del capital humano*. 3R editores.
- Vega, M. (2018). *Calidad de vida del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/4301>
- Verdugo, M. y Schalock, R. (2013). *Discapacidad e Inclusión*. Amaru Ediciones.

Walton, R. (1973). *Quality of working life: what is it?*. En *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Working conditions: Job quality of concern to all workers (2019, mayo 06). Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696146/lang--en/index.htm

Zapata, M., David, L., Espinal, L., Marín, J. y Rodríguez, J. (2017, 29 de agosto). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del trabajo*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000300235&lng=es&tlng=es

Zubiri, F.(2013). Satisfaction and professional motivation. *Scielo*. 36(2). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------|---|--|------------------------------------|--|--|
| Calidad de Vida Laboral | Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral como el nivel de bienestar recibido, producto de un análisis con respecto a las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo. | La variable será medida a través del puntaje obtenido, según niveles designados por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). Se consideran 5 dimensiones: Interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo. | Interrelación Trabajo – Hogar | - Nivel de productividad | Ordinal |
| | | | Bienestar General | - Estado de ánimo general - Absentismo – rotación | |
| | | | Trabajo y Satisfacción Profesional | - Satisfacción laboral | Tipo Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo |
| | | | Condiciones Laborales | - Compromiso | |
| | | | Control en el Trabajo | - Estrés | |

Anexo 2

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Ficha técnica

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Nombre | : | “Escala de Calidad de Vida Laboral” |
| Autores | : | Simón Easton y Darren Van Laar – 2012) |
| Adaptado por | : | Riega Talledo María Concepción de Guadalupe |
| Fecha de publicación | : | 2013 |
| Aplicación | : | Individual |
| Edades | : | Mayores de 18 años |
| Duración | : | 16 minutos |
| Objetivo | : | Determinar el grado de Calidad de vida laboral de los colaboradores |
| Materiales | : | Corrección manual auto corregible |
| Área de aplicación | : | Organizacional |

Anexo 3

INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Por: Simon Easton y Darren Van Lar, 2012, adaptado por Riega Talledo, María, 2013.

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Sexo: _____ Edad: _____ T.P: _____

Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo

| | ¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|----|--|----------------------|------------------|---------|------------|-------------------|
| 1 | Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo. | | | | | |
| 2 | Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo. | | | | | |
| 3 | Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo. | | | | | |
| 4 | Me siento bien en este momento. | | | | | |
| 5 | Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar. | | | | | |
| 6 | Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales. | | | | | |
| 7 | Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce. | | | | | |
| 8 | Estoy satisfecho con mi vida. | | | | | |
| 9 | Me animan a desarrollar habilidades nuevas. | | | | | |
| 10 | Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente. | | | | | |
| 11 | Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles. | | | | | |
| 12 | En muchos aspectos mi vida es casi ideal. | | | | | |
| 13 | Trabajo en un ambiente seguro. | | | | | |
| 14 | Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo. | | | | | |
| 15 | Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 16 | Últimamente, me he sentido razonablemente feliz. | | | | | |
| 17 | Las condiciones laborales son satisfactorias. | | | | | |
| 18 | En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público. | | | | | |
| 19 | En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral. | | | | | |

Anexo 4

CAPTURA DE PERMISO DEL INSTRUMENTO

Authorization of the quality of work life test Recibidos x



Sheyla Huanay Villegas

Good afternoon Dr. Van Laar. He is greeted by Sheyla Milagros Huanay Villegas, a psychology student in the last cycle



Darren Van Laar <darren.van.laar@port.ac.uk>

para mí ▼

Dear Sheyla,

Please go ahead and use the scale as you describe. For further information about using the WRQoL scale, including permissions and the basis on which we offer our scale, please see the following link:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_research_validation.html

You can find the scales themselves, the user manual, scoring keys and other resources in our downloads area.

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_download_intro.html

You can also find more information about translating the scale here:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_translate_scale.html

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Si accede a participar en esta investigación, se te pedirá responder preguntas que tomarán aproximadamente 15 a 20 minutos de su tiempo. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda causar esta actividad.

Así también, le informamos que dicho estudio se encuentra siendo elaborado bajo diversos principios éticos exigidos por el comité de ética de la Universidad César Vallejo y el Colegio de Psicólogos del Perú.

Acepto participar en esta investigación voluntariamente teniendo en cuenta que podré dejar de responder si lo considero pertinente.

En base a lo presentado anteriormente, ¿Estás de acuerdo a participar voluntariamente de esta investigación?

SI () NO ()

Anexo 7

BASE DE DATOS EXCEL

Excel interface showing a spreadsheet titled "BASE DE DATOS - CVL 1 - Excel". The ribbon includes Archivo, Inicio, Insertar, Diseño de Página, Fórmulas, Datos, Revisar, and Vista. The active sheet is "Hoja1". The spreadsheet contains data for 25 rows (1 to 25) and 17 columns (A to Q). The data is organized into two main sections: "Edad" (Age) and "Carga" (Load/Weight). The "Edad" section includes columns for "Edad" (Age) and "Carga" (Load/Weight). The "Carga" section includes columns for "1. Tengo met", "2. Me siento", "3. Tengo la", "4. Me siento", "5. Mi organiz", "6. Mis actual", "7. Cuando ha", "8. Estoy satis", "9. Me animan", "10. Mi jefe me", "11. Mi jefe ap", "12. En much", "13. Trabajo e", "14. Estoy sa", "15. Estoy sa".

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q |
|----|------|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------------|---------------|--------------|--------------|
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Edad | Carga | 1. Tengo met | 2. Me siento | 3. Tengo la | 4. Me siento | 5. Mi organiz | 6. Mis actual | 7. Cuando ha | 8. Estoy satis | 9. Me animan | 10. Mi jefe me | 11. Mi jefe ap | 12. En much | 13. Trabajo e | 14. Estoy sa | 15. Estoy sa |
| 3 | 31 | TECNICO EL | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 26 | SUPERVISC | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 27 | ADMINISTRA | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 41 | TECNICO EL | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 28 | ADMINISTRA | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 42 | TECNICO EL | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 32 | TECNICO EL | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 29 | TECNICO ME | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 30 | TECNICO EL | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 33 | ADMINISTRA | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 34 | INSPECTOR | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 43 | TECNICO ME | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 15 | 35 | SUPERVISC | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 38 | TECNICO ME | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 17 | 39 | TECNICO ME | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 40 | TECNICO ME | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 19 | 36 | ADMINISTRA | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 37 | INSPECTOR | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 23 | SUPERVISC | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 24 | SUPERVISC | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 25 | ADMINISTRA | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 24 | 31 | TECNICO EL | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 25 | 41 | SUPERVISC | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 |